

CAIL

- L11

LABOUR HIGHLIGHTS '72



Labour
Canada

Travail
Canada



Labour
Canada

Travail
Canada

Design/Concept: Central Art, Montreal

Les Presses Elite

CANADA
DEPARTMENT
OF LABOUR

ANNUAL
REPORT
HIGHLIGHTS

Year ending March 31, 1972

Contents

	Page
Principal Officers	2
Preamble	3
Conciliation and Arbitration	4
Fair Employment Practices	12
Labour-Management Consultation	13
Labour Standards	14
Accident Prevention and Compensation	15
Women's Bureau	18
Economics and Research	19
International Labour Affairs	20
Legislative Research	21
Public Relations and Information Services	22

Canada Department of Labour

Minister of LabourThe Honourable Martin O'Connell, P.C., M.P.

Executive AssistantDavid J. Sims

Special AssistantsEdward Johnson
François Côté

PRINCIPAL OFFICERS

Deputy MinisterBernard Wilson

Executive AssistantKeith Deyell

Special AssistantsR. D. Blackburn
Robert Armstrong

INDUSTRIAL RELATIONS PROGRAM

Assistant Deputy MinisterW. P. Kelly

A/Director, Conciliation
and ArbitrationJ. S. Gunn

A/Director, Employee
RepresentationG. A. Lane

Director, Fair
Employment PracticesR. Traversy

Director, Labour-Management
ConsultationK. P. DeWitt

EMPLOYMENT STANDARDS AND BENEFITS PROGRAM

Assistant Deputy MinisterJ. P. Després

Director, Labour StandardsB. H. Hardie

Director, Accident Prevention
and CompensationJ. H. Currie

Director, Women's BureauMiss Sylva Gelber

RESEARCH AND DEVELOPMENT PROGRAM

Director GeneralHarry J. Waisglass

Director, Economics and
ResearchCecil D. Harper

Director, International
Labour AffairsJohn Mainwaring

Director, Legislative ResearchRobert Mitchell

Director, Library ServicesJames Whitridge

Advisor, Pension & Insurance

Research & Advisory ServiceR. T. Norris-Elye

SERVICE BRANCHES

Departmental SolicitorRobert Mitchell

A/Director, Financial and
Management ServicesC. J. Helmes

Director, Personnel
AdministrationE. B. Meredith

Director, Public Relations and
Information ServicesR. B. O'Regan

NOTE: The Honourable Bryce Mackasey, P.C., M.P., was Minister of Labour until January, 1972, when he was appointed Minister of the Department of Manpower and Immigration.

Preamble

The basic objective of the Department is "to achieve economic and social progress with justice through the promotion of good industrial relations and improved working conditions."

Major responsibilities of the Department are:

- protecting the right to organize and to bargain collectively;
- preventing and settling industrial disputes and encouraging co-operation between labour and management;
- establishing and maintaining fair standards of wages and working conditions and safety in employment;
- achieving equality of job opportunity and safeguarding human rights in matters affecting labour;
- providing research, statistical and information services in labour matters to unions, employers, government and the public;
- developing and carrying out programs directed toward the social and economic security of workers;
- promoting and participating in national and international tripartite consultation in matters affecting labour.

Conciliation and Arbitration

— to resolve industrial unrest

Preventive mediation and the use of the Department's industry specialists were effective in reducing the number of disputes resulting in work stoppages. Settlements were effected in 93 per cent of the labour-management disputes referred for conciliation procedures. Legal strikes occurred in three cases. Disputes making the most demands on the Department's conciliation services during 1971-72 were those affecting airline, broadcasting, mining, railway, shipping, telephone, and trucking operations.

Airline Operations:

February — conciliation officer appointed to deal with dispute between **CP Air** and **Lodge 764 of the International Association of Machinists and Aerospace Workers**. Some 900 employees covered by collective agreement due to expire in February.

March — tentative settlement reached, but rejected by union membership.

April — final agreement reached.

Air Canada and Canadian Airline Employees Association.

Existing collective agreement, due to expire September 30, affecting some 2,000 employees.

August — industry specialist assigned to provide mediation services.

September — mediation sessions began.

October — impasse reached, mediation sessions terminated. At parties' request, conciliation officer appointed to deal further with dispute. Conciliation broke down.

November — conciliation board established.

December — board's report received; further negotiations between parties based on recommendations of board's report produced settlement.



Air Canada and International Association of Machinists and Aerospace Workers.

Collective agreement expired in February, affecting some 6,300 workers.

May — conciliation officer appointed.

June — conciliation reached impasse.

July — at request of the parties, Minister waived conciliation board stage and conciliation officer re-entered the dispute as mediator. He was joined later in the month by other senior departmental officers. After intensive sessions mediation team brought parties to settlement and prevented rotating strike situation from developing into full scale work stoppage.

Broadcasting Operations:

Canadian Broadcasting Corporation and the National Association of Broadcast Employees and Technicians.

September — conciliation board appointed and fully constituted.

November — report submitted to Minister, and in absence of recommendations on principal economic and non-economic issues Minister reconvened board.

January — after further deliberations board made report containing unanimous findings and recommendations.

Union began rotating strikes, affecting CBC production across Canada. A few days later Minister appointed a conciliation officer and an industry specialist as mediators. Union continued its rotating strikes and mediators held continuous meetings with the parties. As fiscal year ended, no settlement had been reached.



Mining Operations:

Eldorado Nuclear Ltd. (mining and exploration division), Eldorado, Saskatchewan, and the **United Steelworkers of America**. Existing collective agreement affecting some 440 employees had expired the previous February.

April — Minister appointed conciliation board. Dispute had earlier received services of conciliation officer.

August — conciliation board submitted unanimous report to Minister. Report accepted by company but rejected by union.

October — industry specialist appointed by Minister, to mediate dispute.

November — settlement reached.

Railway Operations:

Canadian National Railways and ***Canadian Pacific Railway Company*** and the ***United Transportation Union***. Dispute affected some 14,000 trainmen and 2,450 firemen-helpers.

April — industry specialist began meeting with parties.

May — regular daily sessions produced settlement without reference to formal conciliation proceedings.

Shipping Operations:

Canadian Merchant Service Guild and **Canadian Lake Carriers Association**, representing a number of Great Lake shipping companies. Existing collective agreement affecting some 600 deck officers due to expire in May. Conciliation officer joined later by an industry specialist. Settlement reached before expiry of collective agreement.

Canadian Lake Carriers Association and the **Canadian Marine Officers' Union**. Dispute concerning renewal of collective agreement affecting some 1,200 employees due to expire end of May.

May — conciliation officer appointed.

August — conciliation officer unable to bring about settlement. Conciliation board established. Settlement reached.

St. Lawrence Seaway Authority and the **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers**. Existing collective agreement affecting some 1,200 employees, expired in December.

April — no settlement could be reached, and conciliation board was established by Minister. Parties agreed to further mediation, and constitution of conciliation board was held in abeyance. Mediators brought about settlement and conciliation board cancelled.



Telephone Operations:

Bell Canada and Traffic Employees' Association. Existing collective agreement affecting some 8,500 employees was to expire in August.

July — conciliation officer appointed.

September — no settlement arranged, and Minister appointed conciliation board.

November — report received. After strike vote, union prepared to initiate strike action. Minister appointed two mediators and negotiations resumed. Several sessions of daily mediation brought settlement.



Trucking Operations:

Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario (Inc.) and several locals of the International Brotherhood of Teamsters.

Existing collective agreement affecting some 9,000 employees due to expire in September.

June — industry specialist appointed as conciliation officer.

July — no settlement reached. Minister appointed conciliation board.

September — conciliation board report received. Strike imminent. Further mediation brought parties back to bargaining table.

An officer of Ontario Department of Labour (which had jurisdiction over some companies represented by the Bureau) also participated in the mediation. Joint mediation began.

October — after marathon mediation sessions, settlement reached.

Fair Employment Practices

— to prevent discrimination in employment

The Branch dealt with complaints of discrimination in employment or trade union membership based on race, colour, religion or national origin.

A total of 72 formal complaints were dealt with — 19 carried over from the previous year.

Thirty-seven of the complaints were initiated under Part I of the Canada Labour Code, (Fair Employment Practices) and 35 were within the Public Service.

Other major activities included:

- continued liaison with federal departments, provincial human rights agencies, and community groups (minority groups, employers, and trade unions);
- a detailed review and analysis of the provisions of Part I of the Canada Labour Code resulted in a new Bill being drafted to amend that part of the Code;
- dissemination of a variety of human rights publications;
- the provision of information on Canadian fair employment laws to prospective immigrants, through immigration offices overseas;
- radio and television broadcasts to help combat discriminatory employment practices.



Labour-Management Consultation

— to further good labour-management relations

Good labour-management relations were promoted by the Branch during the year, the objective being to establish labour-management committees and to provide a variety of services to existing committees.

At the end of the year the Branch reported a total of 2,716 registered committees, representing more than 800,000 workers. Branch officers held a total of 60 educational seminars designed to create awareness of the individual and group role within the collective bargaining process.

As of March 31, 1972, there were 497 committees representing 180,381 workers in industries under federal jurisdiction and 2,219 committees representing 631,371 employees in enterprises under provincial jurisdiction.

The Branch participated in the Union-Industries Show, sponsored by the CLC Union Label Department. The show, held in London, October 2-6, saw 108 manufacturing and service industries display their products to the 90,000 people who visited the show.

In addition, area management conferences were sponsored in Prince Edward Island, Saskatchewan and Alberta.

TEAMWORK IN INDUSTRY, the Branch newspaper, increased its circulation to 50,000. Published 10 times a year, it is distributed free to those interested in joint consultation. A number of new pamphlets and committee aids were published, and reprints made of three previous booklets — AUTOMATION AND YOU, THE JOINT CONSULTATION APPROACH, and HANDBOOK FOR LABOUR-MANAGEMENT CONSULTATION COMMITTEES.

Labour Standards

— to administer employment standards legislation

The Labour Standards Branch administers Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards); the Fair Wages Policy of the Government of Canada; and the Fair Wages and Hours of Labour Act. It investigates complaints and carries out an inspection program to promote compliance with legislation. Annual wage surveys are also conducted to determine the rates to be paid on federal contract projects.

Part III of the Code introduced new standards concerning equal wages, maternity leave, group and individual notice of termination of employment, severance pay and garnishment of wages. July 1, 1971, the minimum wage was raised from \$1.65 an hour to \$1.75. Standards relating to termination of employment and severance pay came into effect January 1, 1972. Since that amendment, official inquiries have been initiated concerning hours of work in railway, shipping, and trucking and motor coach industries.

During the fiscal year, 3,513 inspections were made of wages and hours of work and other labour conditions.

Enforcement of the required labour conditions and fair wage schedules resulted in collection of \$107,193 from 140 contractors for distribution to 1,060 workmen to satisfy wages owing by the contractors.

Additional information pamphlets dealing with labour standards were prepared to answer inquiries.

Accident Prevention & Compensation

— to administer safe working conditions and compensation legislation

Principal functions of the Accident Prevention and Compensation Branch are to establish and maintain adequate standards of employment safety and health in enterprises subject to federal jurisdiction and in the federal Public Service. The Branch administers Part IV of the Canada Labour Code (Safety of Employees), the Government Employees Compensation Act, and the Merchant Seamen Compensation Act.

During the year, accident prevention contacts increased six-fold over the previous year.

A comprehensive new method of monitoring and evaluating accident prevention programs, known as 'safety audit,' was introduced.

Twelve sets of employment safety regulations, including those pertaining to Dangerous Substances, Machine Guarding, Noise Control, and Confined Spaces, obtained Privy Council approval March 31. Four other sets were under review.

THE UNPLANNED, a film designed to assist in improving the quality of accident investigation, was produced on behalf of the Department by the National Film Board. As of November, 60 prints had been sold and numerous loans made from regional safety offices and National Film Board libraries.



More than 1,000 meetings were held with employers, unions and other parties, to resolve problems concerning the interpretation of regulations, and compliance with safety regulations; to deal with complaints to provide technical advice on specific problems and to upgrade accident prevention programs.

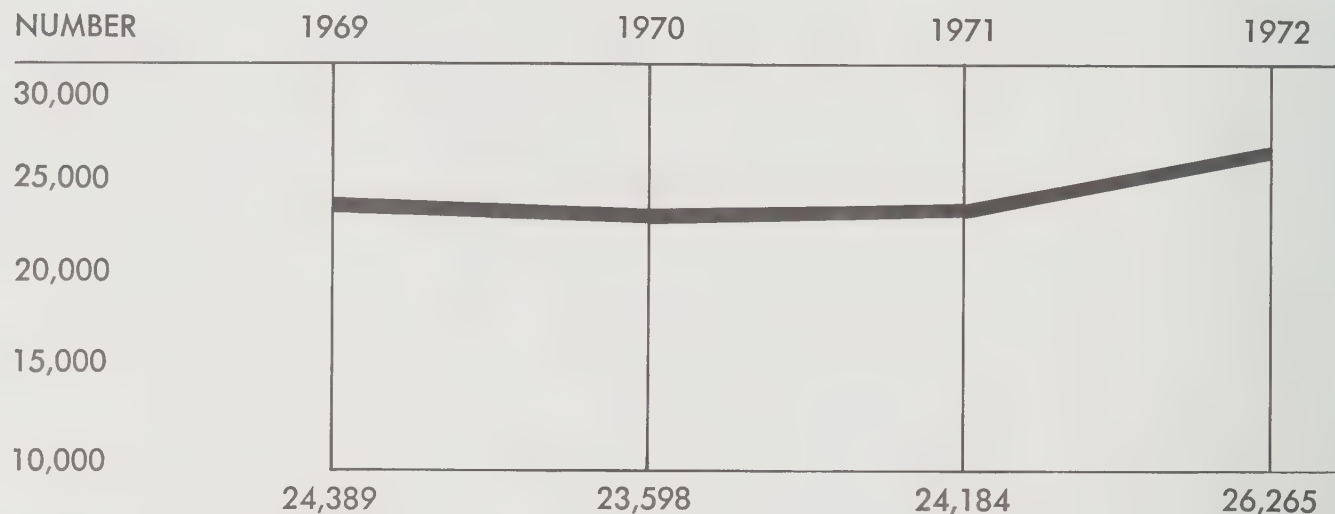
Safety officers conducted or participated in more than 100 training seminars concerning accident investigation and prevention matters.

Six brochures were issued as guides to the improvement of accident prevention programs or to explain the Department's regulatory and consultative role in accident prevention.

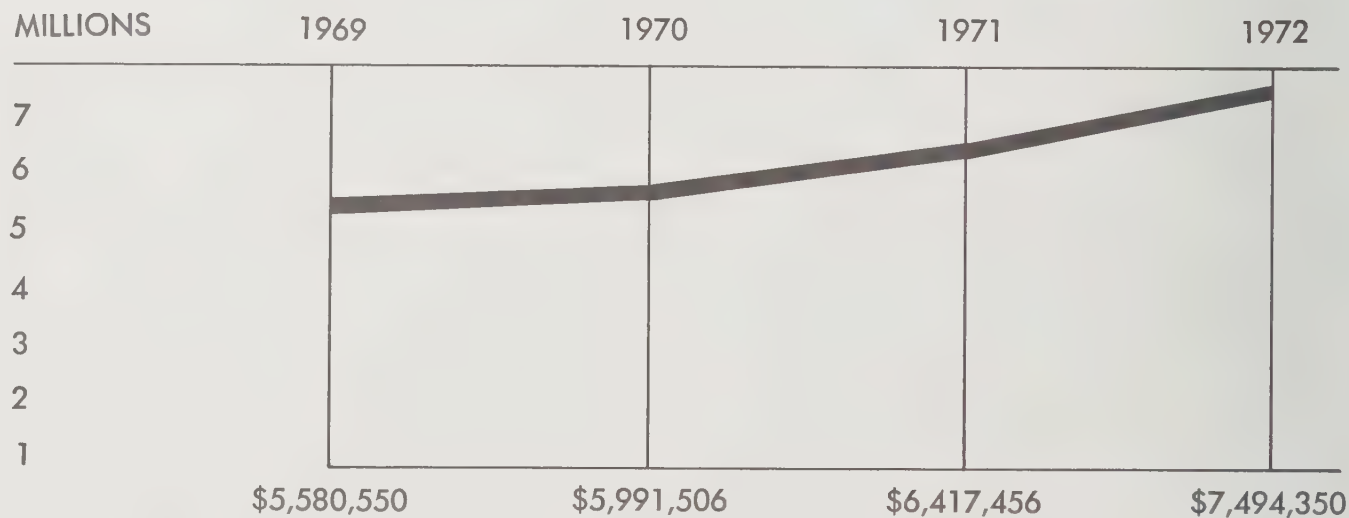
During the year 26,265 accidents were reported — an increase of 2,081 over the previous year. Total disabling injuries increased from 12,565 in 1970-71 to 14,123 in 1971-72, and their percentage of the total reported increased by 1.12 per cent. Fatal accidents reported numbered 23 — a decrease of seven from the previous year.

Accident Prevention & Compensation Branch *

Work Injuries Reported



Total Compensation Cost



*Includes industrial diseases

NOTE: Number of work injuries and compensation cost for 1969, 1970, 1971 and 1972 from annual reports.

Women's Bureau

— to give leadership in achieving the full potential of women in the labour force

The Women's Bureau was particularly active in the light of increasing participation of women in the labour force and growing public interest in the status of women.

Legislation amending Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) and its provisions for maternity leave and equal pay for equal work came into force, as well as the new Unemployment Insurance Act which provides benefits to women workers in the event of maternity.

An energetic program involving speaking engagements, radio and television interviews, workshops, conferences, study groups and publications was carried out.

In the international field, the Director represented Canada at the 24th Session of the United Nations Commission on the Status of Women, in Geneva, and acted as adviser to the government delegation at the International Labour Conference.



Economics and Research

— to provide industrial relations research, statistical and information services

The Economics and Research Branch provides research and statistical development services that are available to labour, management, educators, the general public and to government policy makers.

At the end of the fiscal year approximately 10,000 collective agreements and a number of other employee benefit plans in private industry and government, including all collective agreements covering 500 or more employees, were on file with the Branch's collective bargaining division. Other major activities during the year included:

- COLLECTIVE BARGAINING SETTLEMENTS IN ONTARIO, published monthly in co-operation with the Ontario Ministry of Labour;
- completion of a Standard Coding Plan for the analysis of collective agreements, which led to the coding of the provisions of all major agreements and their incorporation into a computer program;
- A CALENDAR OF EXPIRING COLLECTIVE AGREEMENTS, 1972, covering all industries including, for the first time, construction;

- two analytical studies — OFFICE EMPLOYEES IN CANADIAN MANUFACTURING INDUSTRIES, and ANALYSIS OF WORKING CONDITIONS IN CANADIAN HOSPITALS. Résumés of the studies appeared in the December 1971, and January and February 1972 issues of THE LABOUR GAZETTE;
- 60th annual edition of LABOUR ORGANIZATIONS IN CANADA appeared in a bilingual format for the first time;
- first of a series of studies on the structure of labour unions operating in Canada, THE CONSTITUTIONAL FRAMEWORK OF UNION FINANCE;
- detailed examination and amendment of local union membership records dating back to 1949, and a computer program developed to facilitate examination and provide retrieval of historical information;
- 1970 edition STRIKES AND LOCKOUTS IN CANADA;
- annual report WORKING CONDITIONS IN CANADIAN INDUSTRY.

The Branch continued to administer the Department's University Research Program which supports research in the economic and social aspects of industrial relations. Twelve grants totalling \$37,550 were awarded to eligible graduate students and university faculty members.

International Labour Affairs

— to promote and participate in national and international consultative events in matters affecting labour

Major Branch responsibility included organizing the second meeting of federal and provincial deputy ministers of labour on International Labour Organization Questions. Discussion included the main agenda items from the 56th Session of the International Labour Conference of 1971, and a number of ILO Conventions concerning minimum employment age, equal remuneration, freedom of association and protection of the right to organize, and to bargain collectively and hours of work.

A conference of ministers of labour was held on April 22 and 23 and discussion focused on recent and planned changes in labour law, approaches to minimum wage determination, and measures to protect the rights of women in the labour force.

The ILA also co-ordinated Canada's participation in the 56th Session of the International Labour Conference and the 8th Session of the Building Engineering Public Works Committee, both held in Geneva. In addition, the Branch took part in the three regular sessions of the Governing Body — the 183rd, 184th and 185th — in Geneva.

A total of 10 trainees on ILO fellowships or other training programs were received. The programs varied in length from a few weeks to four months.

Legislative Research

— to provide legislative and legal research information services to unions, employers, government and the public

The Branch participated in working groups set up during the year to review legislation for which the Department has administrative responsibility.

The Branch studied court decisions having a direct bearing on labour law, and revised and updated its annual publication **LABOUR STANDARDS IN CANADA**.

A series of articles, outlining the provisions of industrial relations laws enacted during the year and of important regulations made under authority of the legislation, were prepared for publication in **THE LABOUR GAZETTE**. Reprints of articles on industrial relations, employment standards, human rights, industrial safety, workmen's compensation, and apprenticeship and tradesmen's qualifications were issued in a separate publication, **DEVELOPMENT IN THE ENACTMENT AND ADMINISTRATION OF LABOUR LAWS IN CANADA — 1970-71**.

The Branch assisted in studies to determine the extent to which Canadian legislation conforms to certain ILO Conventions and recommendations not yet ratified by Canada. The regular research program in the field of labour was also carried on, and reports made on new developments in labour legislation.

Public Relations and Information Services

— to provide public relations and communication services between the Department and its publics

Triennial in Belgium. It previously won first prize in the business and educational category at the American Film Festival.

A third set of eight articles in the educational series *MAN AND HIS WORK* appeared in the youth publication "Canadian High News", and reprints in French and English of previous series were distributed to high school guidance counsellors and teachers across Canada. A fourth series was planned for the following year.

The monthly tabloid newspaper, *TEAMWORK IN INDUSTRY/TRAVAIL D'EQUIPE DANS L'INDUSTRIE*, prepared for the Labour-Management Consultation Branch, and the quarterly house organ, *DIALOGUE*, were among the Department's wide range of publications.

Plans were made to select and commission an author to write a comprehensive history of the Department in preparation for its 75th anniversary in 1975.

The monthly periodicals *THE LABOUR GAZETTE* and *LA GAZETTE DU TRAVAIL* each carried seven commissioned articles by experts outside the Public Service.

Information programs designed to advance understanding of the role and programs of the Department were developed and carried out.

Information division services included provision of background papers and highlight notes in connection with Bill C-253 (to amend the Industrial Relations and Disputes Investigation Act) and with its successor, Bill C-183. Branch services were also employed with respect to the federal-provincial ministers' of labour conference.

The exhibits program was enlarged, and departmental exhibits appeared at 28 major labour-management events in 21 cities. Overall theme was the Department's role in industrial relations. Special exhibits were displayed at the Canadian Labour Congress Union-Industries Show in London, and at the Canadian Manufacturers' Association convention in Toronto.

A new film, *THE UNPLANNED*, was produced by the National Film Board on behalf of the Accident Prevention Division, and distributed to Canadian outlets.

The film, *A MATTER OF SURVIVAL*, was awarded "The Mention of Excellence" at the Seventh International Labour and Industrial Film

Manpower Statement 1971-72

Man year usage

General
Administration

210

Employment
Standards

209

Research and
Development

154

Industrial
Relations

102

Public Relations
and Information
Services

56

Strength

General
Administration

194

Employment
Standards

202

Research and
Development

123

Industrial
Relations

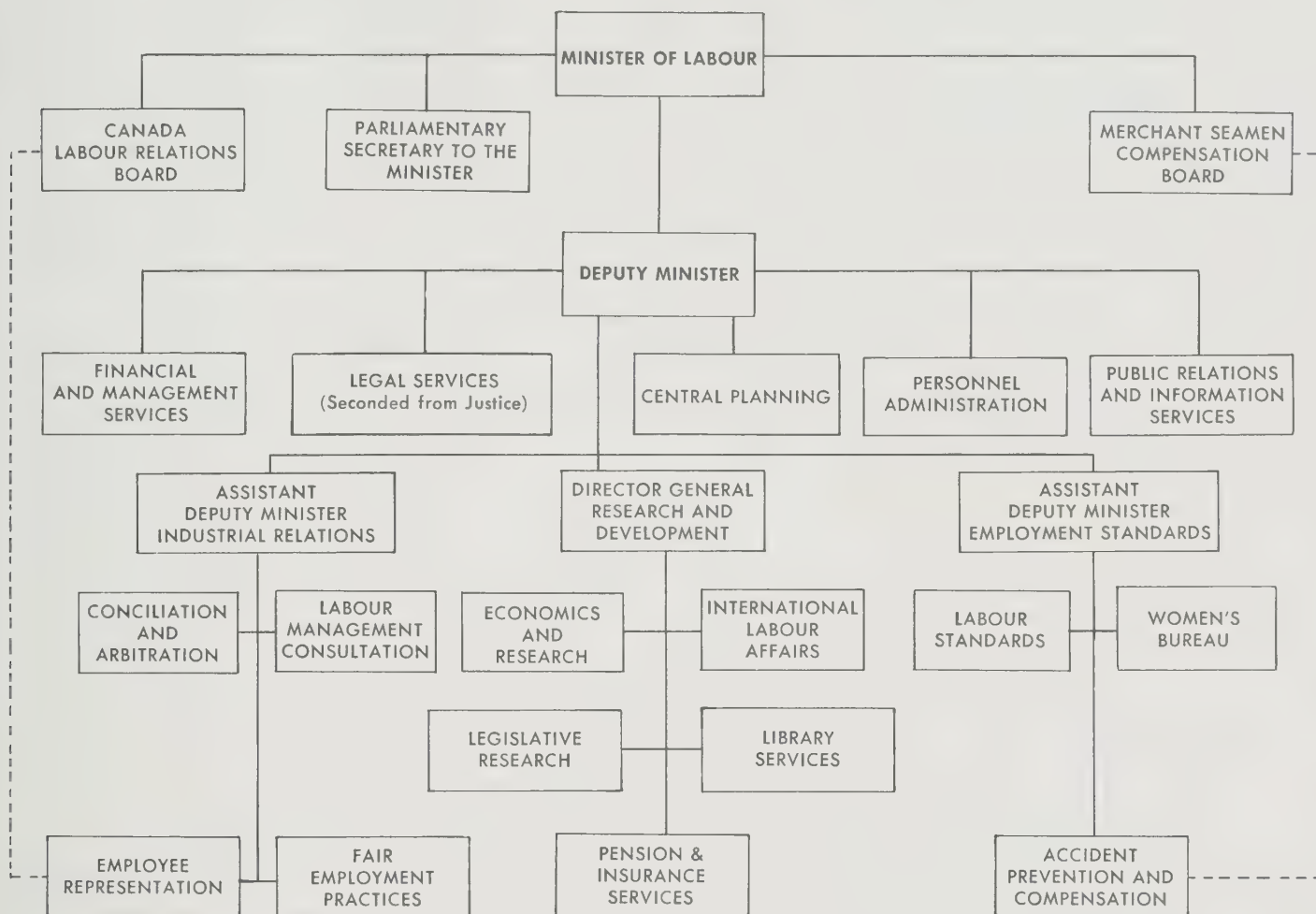
99

Public Relations
and Information
Services

53


Canada Department of Labour

Plan of Organization



CANADA DEPARTMENT OF LABOUR

©
Information Canada
Ottawa, 1973

Cat. No. : L1-1/1972
Contract No. : 27114-3-8054  47

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA

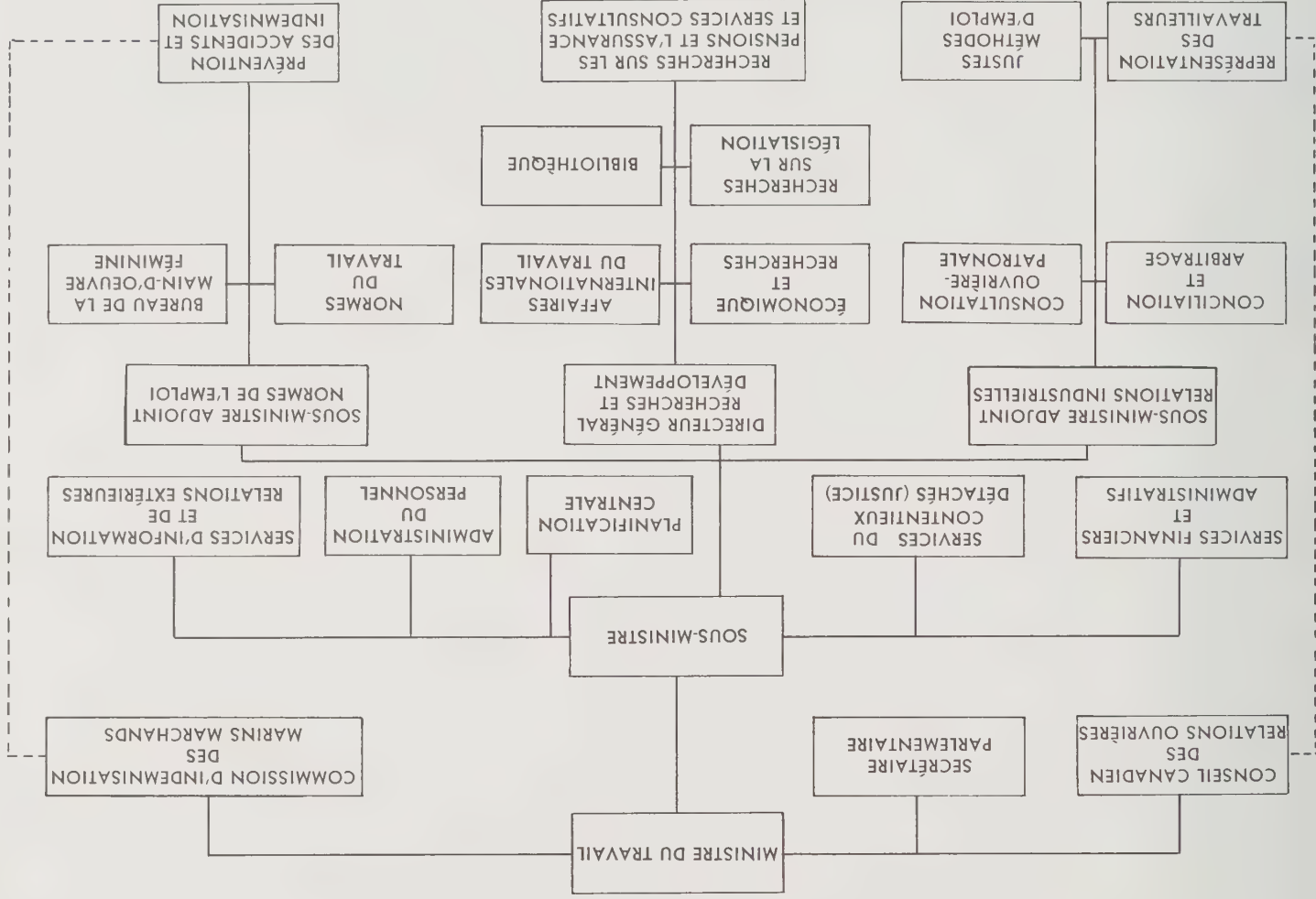
©
Information Canada
Ottawa, 1973

N° de cat. : L1-1/1972

N° du contrat : 27114-3-8054

Ministère du Travail du Canada

Organigramme



Rapport sur la main-d'œuvre 1971-1972

Années-hommes utilisées

Administration
générale

210

Services
d'information
et de relations
extérieures

56

Relations
industrielles

102

Normes
de l'emploi

209

Recherches et
développement

154

Effectifs

Administration
générale

194

Services
d'information
et de relations
extérieures

53

Relations
industrielles

99

Normes
de l'emploi

202

Recherches et
développement

123

23

Services d'information et de relations extérieures

— maintient les relations publiques et les services d'information entre le Ministère et le public

La Direction a mis au point et exécuté un programme d'information visant à mieux faire comprendre à la population le rôle et les activités du Ministère.

Parmi les services de la Direction de l'information il y a lieu de mentionner la publication de l'historique et des points saillants du Bill C-253 (tendant à modifier la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail) et du projet de loi qui l'a remplacé, le Bill C-183. Certains services de la Direction ont également été mis à contribution à l'occasion de la conférence fédérale-provinciale des ministres du Travail, à

Ottawa.

Grâce à l'expansion de son programme d'expositions, le Ministère a organisé des stands à l'occasion de 28 réunions ouvrières-patronales importantes tenues dans 21 villes. Le thème d'ensemble était le rôle du Ministère dans les relations industrielles. On a conçu et exposé des étalages spéciaux lors du Salon syndical-industriel du Congrès du Travail du Canada, à London, et du Congrès de l'Association des manufacturiers canadiens, à

Toronto.

L'Office national du film a produit un nouveau film, intitulé "L'imprévu", pour le compte de la Direction de la prévention des accidents, et l'a distribué aux clients canadiens.

Un autre film du Ministère, intitulé "Une décision capitale", a obtenu la mention d'excellence à la Septième Triennale internationale du film pour le travail et l'industrie, qui a eu lieu en Belgique. Il avait auparavant mérité le premier prix dans la catégorie des affaires et de l'éducation, au Festival américain du film.

Une troisième série de huit articles éducatifs ayant pour titre "Travail des Hommes" a paru dans la publication CANADIAN HIGH NEWS, une revue destinée à la jeunesse. Des tirés à part des séries précédentes ont été distribués sur demande, dans les deux langues officielles, aux orienteurs et aux professeurs des écoles secondaires du pays. La parution d'une quatrième série d'articles est prévue pour l'année prochaine.

Parmi les nombreuses autres publications du Ministère, il faut mentionner le journal mensuel TRAVAIL D'ÉQUIPE DANS L'INDUSTRIE/TEAMWORK IN INDUSTRY, publié pour le compte de la Direction de la consultation ouvrière-patronale, et la revue trimestrielle interne, DIALOGUE.

La Direction songe à charger un auteur d'écrire l'histoire complète du Ministère, en prévision de son 75^e anniversaire qui sera célébré en 1975.

La revue mensuelle, LA GAZETTE DU TRAVAIL/THE LABOUR GAZETTE a publié sept articles rédigés par des spécialistes qui ne font pas partie de la Fonction publique.

Recherche sur la législation

— assure, à l'intention des syndicats, du patronat, des gouvernements et du public, les services de recherche et d'information touchant les lois et les questions juridiques

Les agents de la Direction ont participé à des ateliers de travail, mis sur pied au cours de l'année, afin de réviser les lois que le Ministre est chargé d'appliquer.

La Direction a étudié les sentences des tribunaux ayant une portée directe sur les lois du travail; elle a révisé et mis à jour sa publication annuelle LES NORMES DU TRAVAIL AU CANADA.

Une série d'articles soulignant les dispositions des lois du travail adoptées au cours de l'année et des principaux règlements édictés en vertu des lois ont été rédigés et publiés dans LA GAZETTE DU TRAVAIL. Un certain nombre d'articles sur les relations industrielles, les normes d'emploi, les droits de l'homme, la sécurité professionnelle, la réparation des accidents du travail, l'apprentissage et la compétence professionnelle sont maintenant contenus dans une brochure intitulée FAITS SAILLANTS RELATIFS À L'ADOPTION ET L'APPLICATION DES LOIS DU TRAVAIL AU CANADA, 1970-1971. La Direction a participé à des études visant à déterminer le degré de conformité des lois du Canada avec certaines conventions et recommandations de l'OIT qui n'ont pas

encore été ratifiées par le Canada. Le programme régulier de recherche dans le domaine du travail s'est également poursuivi et la Direction a signalé les faits nouveaux relatifs aux lois du travail.

— favorise les entretiens nationaux et internationaux portant sur les questions ouvrières et y assiste

L'organisation de la deuxième réunion des sous-ministres fédéral et provinciaux du Travail pour l'examen de questions concernant l'Organisation internationale du Travail, tenue le 21 avril à Ottawa, compte parmi les principales activités de la Direction. Les représentants y ont discuté des principales questions à l'ordre du jour de la 56^e session de la Conférence internationale du travail de 1971. Ils ont examiné un certain nombre de conventions de l'OIT concernant l'âge minimum d'emploi, l'égalité de rémunération, la liberté syndicale et la protection du droit de se syndicaliser, et de négociation collective et la durée du travail.

Une conférence des ministres du Travail a suivi cette réunion, les 22 et 23 avril. Les discussions ont porté sur les modifications récentes ou projetées à la législation du travail, sur les méthodes de détermination du salaire minimum et sur les mesures de protection des droits de la femme dans la population active.

La Direction a également coordonné la participation du Canada à la 56^e session de la Conférence internationale du travail et

à la 8^e session de la Commission du bâtiment, du génie civil et des travaux publics, qui ont lieu à Genève. La Direction a participé, en outre, aux trois sessions régulières du Conseil d'administration, les 183^e, 184^e et 185^e sessions, qui ont eu lieu à Genève. En vertu des programmes de bourses de perfectionnement de l'OIT ou d'autres programmes de formation, dix stagiaires ont fait des séjours parmi nous, allant de quelques semaines à quatre mois.

Economique et Recherches

— assure les services de recherches en relations industrielles, de la statistique et de la diffusion

La Direction de l'économique et des recherches est chargée d'assurer des services de recherche et de mise au point de la statistique aux travailleurs, aux employeurs, aux enseignants, au grand public ainsi qu'aux responsables de la politique du Ministère.

A la fin de l'année financière, environ 10,000 conventions collectives et d'autres régimes d'avantages sociaux dans l'industrie privée et au gouvernement, y compris toutes les conventions collectives visant 500 travailleurs ou plus, figuraient aux dossiers de la Division de la négociation collective de la Direction.

Voici d'autres activités importantes de la Direction au cours de l'année:

■ publication, en collaboration avec le ministère du Travail de l'Ontario, d'une revue mensuelle intitulée COLLECTIVE BAR-GAINING SETTLEMENTS IN ONTARIO;

■ achèvement d'un programme type de codification aux fins de l'analyse des conventions collectives qui a abouti à la codification des dispositions de toutes les grandes conventions et à leur incorporation à un programme mécanographique;

■ publication du CALENDRIER D'EXPIRATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES, 1972, intéressant toutes les industries et, pour la première fois, l'industrie de la construction; publication de deux études détaillées: la première s'intitulait LES EMPLOYÉS DE BUREAU DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

AU CANADA et la deuxième ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES HÔPITAUX AU CANADA. Des résumés de ces études ont paru dans les numéros de décembre 1971 et de janvier et février 1972 de LA GAZETTE DU TRAVAIL;

■ préparation de la 60^e édition de la publication intitulée ORGANISATIONS DE TRAVAIL-LEURS AU CANADA, parue pour la première fois en une seule publication bilingue;

■ publication de la première d'une série d'études sur les structures des syndicats au Canada, intitulée LE CADRE STATUTAIRE DES FINANCES DES SYNDICATS;

■ début d'une étude détaillée et remaniement en profondeur des dossiers sur les effets syndicaux locaux, qui remontent à 1949; mise au point d'un programme mécanographique visant à faciliter cette étude et à assurer la récupération de renseignements d'ordre historique.

■ publication de l'édition de 1970 de GRÈVES ET LOCK-OUT AU CANADA;

■ publication du rapport annuel intitulé CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE CANADIENNE.

La Direction a poursuivi l'application du Programme de recherche des universités du Ministère, qui subventionne la recherche sur les aspects socio-économiques des relations industrielles. On a accordé douze subventions, pour une somme totale de \$37,550, à des étudiants inscrits aux études supérieures et à des membres du corps professoral des universités qui satisfont aux exigences en matière de citoyenneté et de résidence.

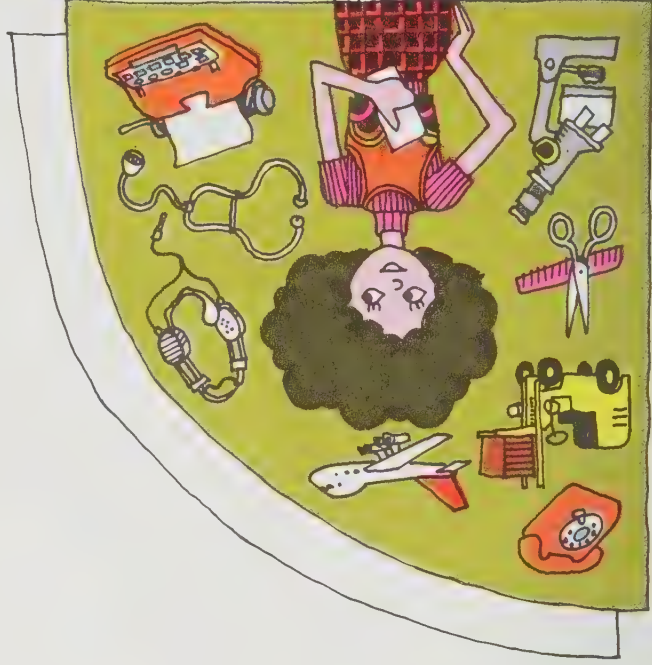
Bureau de la main-d'œuvre féminine

— l'orientation rationnelle du potentiel féminin dans la population active

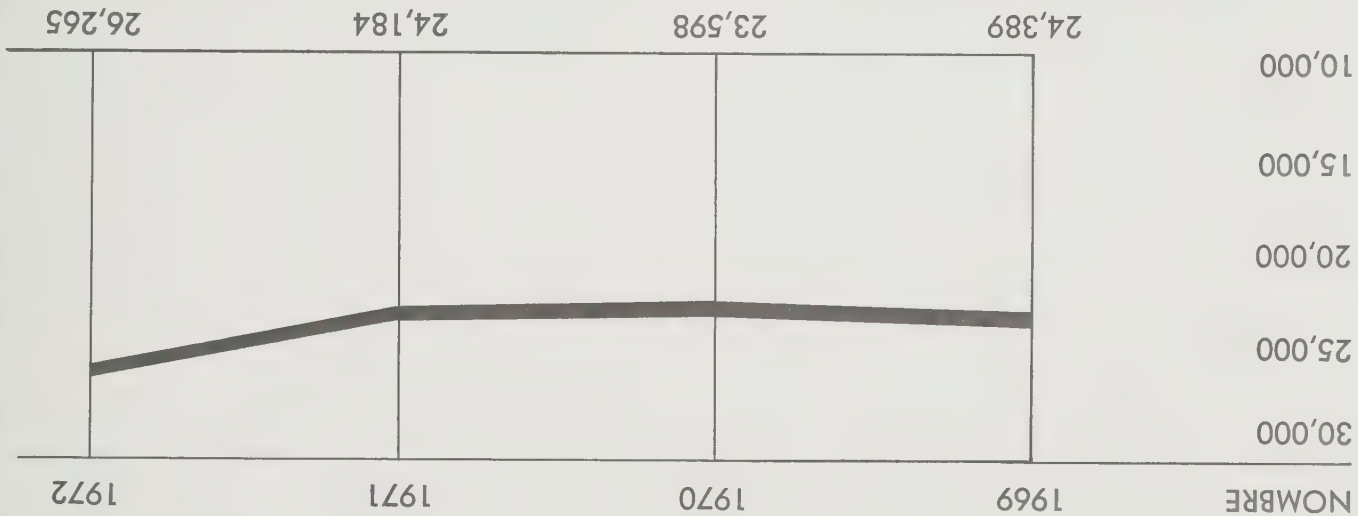
L'activité du Bureau de la main-d'œuvre féminine a été particulièrement intense vu l'augmentation du nombre des femmes dans les rangs de la population active et l'intérêt croissant du public à l'égard de la situation de la femme.

La Loi modifiant la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et ses dispositions relatives au congé de maternité et à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sont entrées en vigueur; il en a été de même de la nouvelle Loi sur l'assurance-chômage qui prévoit le versement de prestations aux travailleuses dans les cas de maternité.

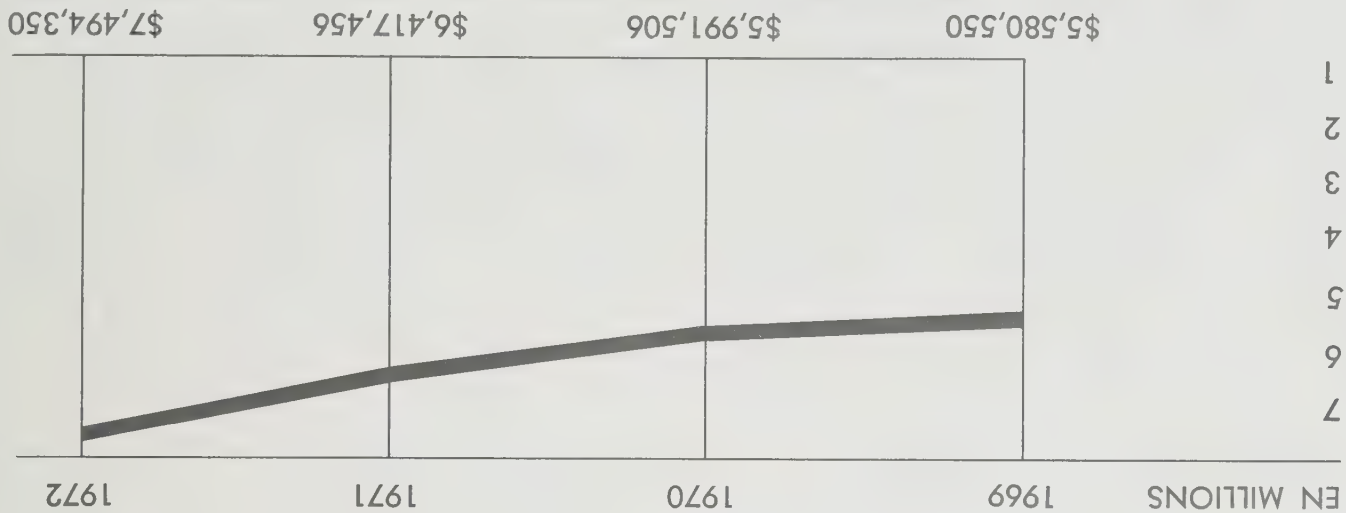
Le Bureau a réalisé un programme intensif de causeries, entrevues à la radio et à la télévision, ateliers de travail, conférences, publications et réunions d'étude. Au palier international, la directrice du Bureau a représenté le Canada à la 24^e session de la Commission des Nations Unies sur la condition de la femme, à Genève, et a agi en qualité de conseillère auprès de la délégation du gouvernement à la Conférence internationale du Travail.



Accidents du travail signalés



Coût total de l'indemnisation



*Comprend les maladies professionnelles

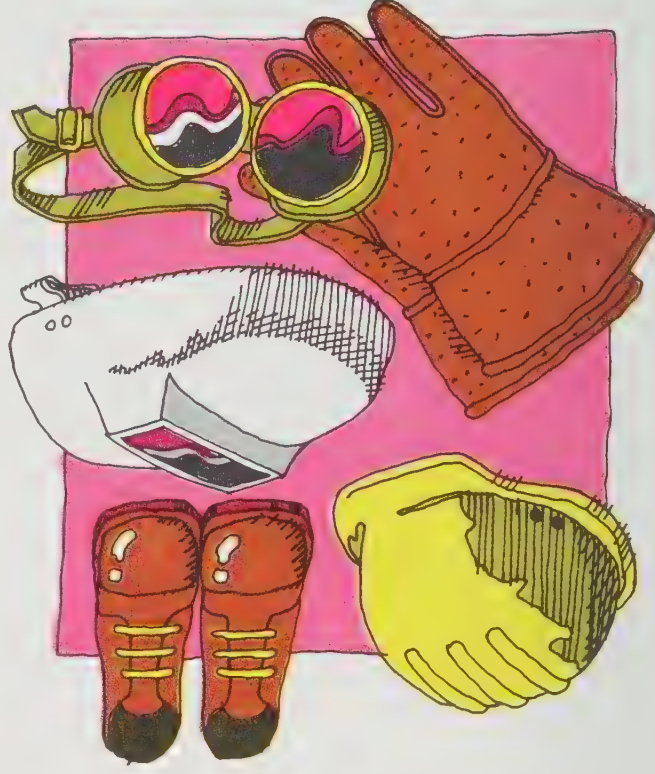
REMARQUE: La statistique des accidents du travail et des maladies professionnelles et aussi des frais d'indemnisation pour 1969, 1970, 1971 et 1972 proviennent des rapports annuels.

Plus de mille réunions ont eu lieu avec des employeurs, des syndicats et d'autres parties en vue de régler les problèmes relatifs à l'interprétation des règlements et l'observation des directives de sécurité, de même que de vider les plaintes et fournir de l'aide technique pour la solution de problèmes particuliers et afin d'améliorer les programmes de prévention des accidents.

Les agents de sécurité de la Division ont dirigé plus de 100 colloques de formation ou y ont participé; ces colloques avaient pour thème les enquêtes sur les accidents et certains aspects de la prévention.

Six brochures ont été publiées pour aider à améliorer les programmes de prévention des accidents ou pour expliquer le rôle de réglementation et de consultation du Ministère en matière de prévention des accidents.

Au cours de l'année, on a signalé 26,265 accidents, soit une augmentation de 2,081 par rapport à l'année dernière. Le nombre de lésions entraînant invalidité est passé de 12,565 en 1970-1971 à 14,123 en 1971-1972 et leur pourcentage par rapport au total des lésions déclarées a augmenté de 1.12 pour cent. On a signalé 23 accidents mortels, soit une diminution de 7 comparativement à l'année dernière.



Prévention des accidents et Indemnisation

— assure l'application des normes de sécurité du travail et des lois sur l'indemnisation

du film. Il vise à l'amélioration des enquêtes sur les accidents. Depuis novembre 1971, le nombre d'exemplaires vendus est de 60, et la demande d'emprunt est très forte dans les bureaux régionaux de la sécurité et les cinémathèques de l'Office national du film.

Les principales fonctions de la Direction de la prévention des accidents et de l'indemnisation consistent à établir et à appliquer des normes satisfaisantes de sécurité et d'hygiène du travail dans les entreprises relevant de l'autorité fédérale et dans la Fonction publique. La Direction assure l'application de la

Partie IV du Code canadien du travail

(Sécurité du personnel), de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat et de la Loi sur

l'indemnisation des marins marchands.

Pendant l'année, les contacts relatifs à la

prévention des accidents ont été six fois plus nombreux que l'année précédente. La

Direction a adopté une nouvelle méthode de contrôle et d'évaluation des régimes de

prévention des accidents, dite des "contrôles de sécurité".

Le 31 mars, douze règlements sur la sécurité au travail, y compris ceux qui se rapportent

aux substances dangereuses, à la protection des machines, aux espaces clos et à la lutte

contre le bruit ont reçu l'approbation du Conseil privé et quatre autres règlements

faisaient l'objet d'une étude.

Un film intitulé "L'imprévu" a été réalisé

pour le compte du Ministère par l'Office national

Normes du travail

— assure l'application des normes du travail

La Direction des normes du travail est chargée de l'application de la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail), de la politique du gouvernement du Canada en matière de justes salaires et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. La Direction enquête sur toutes les plaintes et met en oeuvre un programme d'inspections en vue d'assurer l'application de la Loi. Elle procède également à des enquêtes annuelles sur les salaires afin d'établir le taux de salaire qu'il convient d'accorder aux travailleurs des entreprises de construction du gouvernement fédéral.

La Partie III du Code renferme de nouvelles normes au sujet de l'égalité de rémunération, du congé de maternité, du préavis individuel et collectif de cessation d'emploi, de l'indemnité de départ et de la saisie-arrêt. Le 1^{er} juillet 1971, le salaire minimum est passé de \$1.65 à \$1.75 l'heure. Les normes concernant la cessation d'emploi et l'indemnité de départ sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1972. Depuis la modification de la Partie III, on a entrepris des enquêtes sur la durée du travail dans les secteurs des chemins de fer, du transport maritime, du camionnage et du transport par autobus.

Au cours de l'année financière, on a procédé à 3,513 inspections portant sur les salaires, la durée du travail et sur d'autres conditions de travail.

Pour assurer l'observation des conditions de travail prescrites et des échelles de justes salaires, on a perçu de 140 entrepreneurs une somme de \$107,193 à être répartie entre 1,060 travailleurs, en arranges de salaires. La Direction a également publié des feuillets au sujet des normes du travail afin de satisfaire à la demande.

Consultation ouvrière-patronale

— promouvoir les bonnes relations ouvrières-patronales.

La Direction a favorisé de saines relations industrielles au cours de l'année en encourageant la formation de comités de consultation mutuelle et en fournissant toute une gamme de services aux comités déjà existants.

A la fin de l'année, la Direction a fait état d'un nombre total de 2,716 comités inscrits qui représentent plus de 800,000 travailleurs. Les agents de la Direction ont organisé 60 colloques d'éducation afin d'attirer l'attention sur le rôle de l'individu et du groupe dans le processus de négociation collective.

Le 31 mars 1972, 497 comités représentaient 180,381 travailleurs dans les entreprises relevant de l'autorité fédérale et 2,219 comités représentaient 631,371 travailleurs dans les entreprises relevant de l'autorité provinciale. La Direction a participé au Salon syndical-industriel présenté par le Département de l'étiquette syndicale du CTC, à London, du 2 au 6 octobre. Quelque 108 industries de fabrication et de services ont exposé leurs produits aux 90,000 visiteurs du Salon. De plus, la Direction a organisé des réunions régionales d'administrateurs à l'île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et en Alberta.

patronaux de consultation.

*Le journal de la Direction, Travail d'équipe dans l'industrie, a augmenté son tirage à 50,000 exemplaires. La publication paraît dix fois par année et est distribuée gratuitement à ceux que la consultation mutuelle intéresse. La Direction a publié un certain nombre de nouvelles brochures et de feuillets à l'intention des comités de consultation mutuelle en plus de la réimpression de trois de ses brochures: *L'automation et vous, Le sens de la consultation mutuelle et Guide pratique à l'usage des comités ouvriers-**

Justes méthodes d'emploi

— pour la prévention de la discrimination dans l'emploi

L'activité de la Direction a porté sur des cas de discrimination en matière d'emploi ou d'adhésion syndicale, fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'ascendance nationale.

La Direction s'est occupée de 72 plaintes officielles, dont 19 reportées de l'année précédente. De toutes ces plaintes, 37 ont été formulées en vertu de la Partie I du Code canadien du travail (Justes méthodes d'emploi) et 35 provenaient de la Fonction publique.

L'activité de la Direction s'est exercée dans d'autres secteurs:

- entretien de rapports avec les autres ministères fédéraux, les organismes provinciaux des droits de l'homme et divers groupes (minorités, employeurs, syndicats);
- révision et analyse approfondies des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail (Justes méthodes d'emploi); ces études ont abouti à l'élaboration d'un nouveau projet de loi tendant à modifier la Partie I du Code; mise en circulation de diverses publications portant sur les droits de l'homme;



- distribution, aux immigrants éventuels, de renseignements sur les lois des justes méthodes d'emploi au Canada, par l'entremise des bureaux d'immigration à l'étranger;
- diffusion de messages à la radio et à la télévision et organisation d'une campagne spéciale de deux semaines pour aider à combattre les pratiques discriminatoires dans l'emploi.

Camionnage:

Le Motor Transport Industrial Relations Bureau

of Ontario (Inc.) et plusieurs sections de

la Fraternité internationale des camionneurs.

La convention collective en cours devait

expirer le 30 septembre; quelque 9,000 em-

ployés étaient en cause.

Juin — Un spécialiste du travail a été nommé

conciliateur.

Juillet — Aucune entente n'est intervenue. Le mi-

nistre a établi une commission de con-

ciliation.

Septembre — La commission de concilia-

tion a présenté son rapport.

La grève est imminente. La poursuite de

la médiation a ramené les parties à la table de

négociation. Un fonctionnaire du minis-

tère du Travail de l'Ontario (dont relevaient

certaines des entreprises représentées par

le Bureau) participait également à la médiation.

La médiation a débuté.

Octobre — Une entente est survenue après de

longues séances de médiation.

Téléphone:

La Bell Canada et l'Association des employés du trafic. La convention collective en cours devait expirer le 24 août; environ 8,500 employés étaient en cause.

Juillet — Un conciliateur a été nommé.

Septembre — Aucune entente n'est inter-

venue et le ministre a établi une commission de conciliation.

Novembre — Le rapport a été déposé. Après le vote de grève, le syndicat s'est préparé à

commencer les arrêts de travail.

Le ministre a nommé deux médiateurs et

les négociations ont repris. Plusieurs séances

quotidiennes de médiation ont amené un

règlement qui a été ratifié plus tard par les

membres du syndicat.



La Guilde de la marine marchande du Canada et l'Association des transporteurs des Grands lacs. La convention collective en cours devait expirer le 31 mai 1971; quelque 600 officiers de pont étaient en cause. Un spécialiste du travail s'est joint au conciliateur et un accord est intervenu avant l'expiration de la convention collective.

L'Association des transporteurs des Lacs du Canada et l'Union canadienne des officiers de marine marchande. Le différend portait sur le renouvellement de la convention collective qui devait expirer à la fin de mai 1971; environ 1,200 employés étaient en cause.

Mai — Un conciliateur a été nommé.

Avril — Le conciliateur n'a pu en arriver à un règlement. On a créé une commission de conciliation qui a réussi à obtenir une entente entre les parties; cette entente a été ratifiée plus tard.

L'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers. La convention collective en cours avait expiré le 30 décembre 1970; quelque 1,200 employés étaient en cause.

Avril — On ne pouvait en venir à une entente et le ministre a établi une commission de conciliation. Les parties ont consenti à la poursuite des efforts de médiation et on a retardé la constitution de la commission de conciliation. Les parties ont obtenu une entente et on a annulé la commission de conciliation.



Le Canadien National et le Canadien Pacifique et les Travailleurs unis des transports. Environ 14,000 agents de train et 2,450 aides-chauffeurs étaient en cause. Avril — Le spécialiste du travail a commencé à tenir des réunions avec les parties. Mai — Les séances quotidiennes ordinaires ont amené un règlement sans qu'on ait recouru à la procédure de conciliation officielle.

L'Eldorado Nuclear Ltd. (division des mines et de l'exploration), Eldorado (Saskatchewan) et les **Métallurgistes unis d'Amérique.**

La convention collective avait pris fin en février 1971; quelque 440 employés étaient en cause.

Avril — Le ministre a nommé une commission de conciliation. Un conciliateur était déjà intervenu dans le différend.

août — La commission de conciliation a présenté un rapport unanime au ministre. La société l'a accepté mais le syndicat l'a rejeté.

Octobre — Le ministre a nommé un spécialiste du travail à titre de médiateur dans le différend.

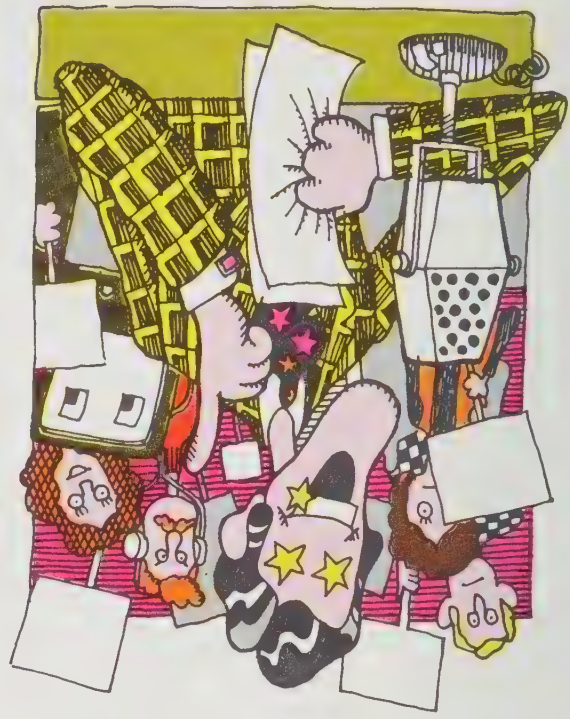
Novembre — Le différend est réglé.

Radiodiffusion:

La Société Radio-Canada et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion.

Septembre — Une commission a été nommée et pleinement constituée.
 Novembre — Le rapport a été présenté au ministre.
 Faut de recommandations sur les principales questions économiques et autres, le ministre a convoqué la commission à nouveau.
 Janvier — Après de nouvelles délibérations, la commission a présenté un rapport renfermant des conclusions et des recommandations unanimes.

Le syndicat a commencé les grèves tournantes qui ont affecté la production de la Société Radio-Canada partout au Canada.
 Quelques jours plus tard, le ministre nomma le conciliateur et le spécialiste du travail à titre de médiateurs. Le syndicat a pour suivi ses grèves tournantes et les médiateurs ont tenu des séances ininterrompues avec les parties. A la fin de l'année financière, aucun règlement n'était intervenu.



Transport aérien:

Février — un conciliateur a été nommé pour s'occuper du différend entre CP AIR et la section 764 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale. Environ 900 employés étaient visés par la convention collective qui devait expirer en février.

Mars — on a formulé une tentative de règlement qui a été rejetée par les membres du syndicat.

Avril — un accord final a été conclu.

Air Canada et l'Association canadienne du personnel des lignes aériennes

La convention collective en cours devait expirer le 30 septembre; environ 2,000 employés étaient en cause.

Août — Un spécialiste du travail est nommé pour assurer les services de médiation.

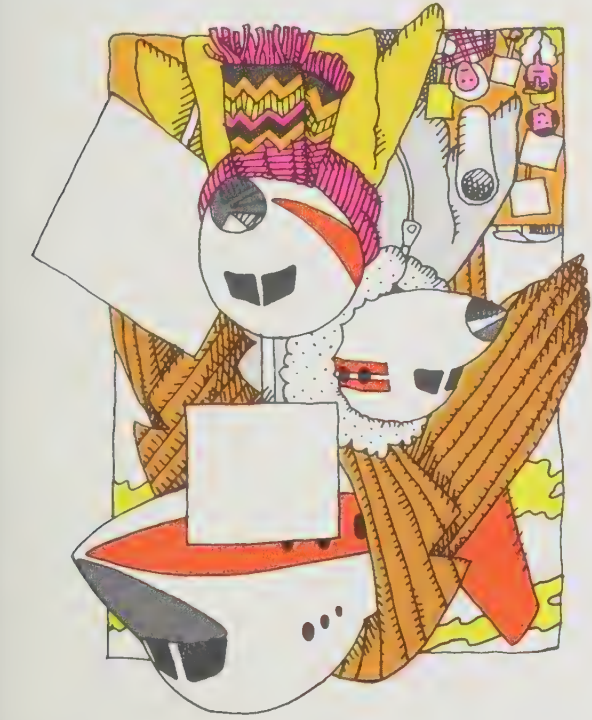
Septembre — Les séances de médiation débutent. Octobre — Ayant abouti à une impasse, on met fin aux séances de médiation.

A la demande des parties, un conciliateur est nommé pour tenter à son tour de régler le différend.

La conciliation est rompue.

Novembre — Une commission de conciliation est mise sur pied.

Décembre — La commission présente son rapport; les négociations qui se sont poursuivies entre les parties, à partir des recommandations du rapport de la commission, ont abouti à un règlement.



Air Canada et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale

La convention collective avait pris fin en février; quelque 6,300 travailleurs étaient en cause.

Mai — Un conciliateur a été nommé.

Juin — La conciliation a abouti à une impasse. Juillet — A la demande des parties, le Ministère a supprimé le stade de la commission de conciliation et un conciliateur est intervenu à nouveau dans le conflit en tant que médiateur. D'autres fonctionnaires supérieurs du Ministère se sont joints à lui plus tard au cours du mois.

Après des séances intensives, l'équipe de médiation a amené les parties à un règlement et a empêché que la grève tournante ne dégénère en arrêt de travail général.

Conciliation et Arbitrage

— pour régler les différends de travail

Le recours à la médiation préventive et aux spécialistes du travail du Ministère ont permis de réduire le nombre des différends qui entraînent des arrêts de travail. Ainsi, 93 p. 100 des conflits ouvriers-patronaux auxquels on a appliqué la procédure de conciliation ont été réglés. Trois grèves légales se sont produites.

Les différends qui ont le plus exigé des services de conciliation du Ministère en 1971-1972 se rapportaient au transport aérien, à la radio-diffusion, aux mines, aux chemins de fer, au transport maritime, au téléphone et au camionnage.

L'objectif fondamental du Ministère est d'atteindre au progrès économique et social en favorisant l'instauration de bonnes relations industrielles et l'amélioration des conditions de travail.

Les principales tâches du Ministère consistent à:

- protéger le droit à la syndicalisation et à la négociation collective;
- prévenir et régler les différends de travail et encourager la collaboration entre travailleurs et employeurs;
- établir et maintenir des normes équitables en matière de salaire, de conditions de travail et de sécurité au travail;
- garantir des chances égales d'emploi et protéger les droits de l'homme dans les questions relatives au travail;
- offrir des services de recherche, de statistique et d'information au gouvernement et au public;
- élaborer et réaliser des programmes relatifs à la sécurité socio-économique des travailleurs;
- encourager la consultation tripartite aux niveaux national et international, sur les questions qui ont trait à la main-d'œuvre, et participer à cette consultation.

Ministère du Travail du Canada

Ministre du Travail L'honorable Martin O'Connell, C.P., député
 Chef de cabinet M. David J. Sims
 Adjoins spéciaux M. Edward Johnson
 M. François Côté

PRINCIPAUX FONCTIONNAIRES

Sous-ministre M. Bernard Wilson
 Adjoint exécutif M. Keith Deyell
 Adjoins spéciaux M. R. D. Blackburn
 M. Robert Armstrong

PROGRAMME DE RELATIONS DU TRAVAIL

Sous-ministre adjoint M. W. P. Kelly
 Directeur intermédiaire,
 Conciliation et arbitrage M. J. S. Gunn
 Directeur intermédiaire,
 Représentation des travailleurs M. G. A. Lane
 Directeur, Justes méthodes d'emploi M. R. Traversy
 Directeur, Consultation
 ouvrière-patronale M. K. P. DeWitt

PROGRAMME DES NORMES DU TRAVAIL ET DES PRESTATIONS

Sous-ministre adjoint M. J.-P. Després
 Directeur, Normes du Travail M. B. H. Hardie
 Directeur, Prévention des
 accidents et indemnisation M. J. H. Currie
 Directrice, Bureau de la
 main-d'œuvre féminine
 Mlle Sylvia Gelber

PROGRAMME DE RECHERCHES ET DE DÉVELOPPEMENT

Directeur général M. Harry J. Waisglass
 Directeur, Economique et recherches M. Cecil D. Harper
 Directeur, Affaires internationales
 du travail M. John Mainwaring
 Directeur, Recherches sur la législation M. Robert Mitchell
 Directeur, Bibliothèque M. James Whitridge
 Conseiller, Recherches sur les pensions
 et l'assurance et services consultatifs M. R. T. Norris-Elye

DIRECTIONS DES SERVICES

Directeur, Services du contentieux M. Robert Mitchell
 Directeur intermédiaire, Services
 financiers et administratifs M. C. J. Helmes
 Directeur, Administration
 du personnel M. E. B. Meredith
 Directeur, Services d'information
 et de relations extérieures M. R. B. O'Regan

REMARQUE: L'honorable Bryce Mackasey, C.P., député, a été ministre du
 Travail jusqu'en janvier 1972 alors qu'il a été nommé ministre de la
 Main-d'œuvre et de l'immigration.

Table des matières

Principaux fonctionnaires	2
Introduction	3
Conciliation et arbitrage	4
Justes méthodes d'emploi	12
Consultation ouvrière-patronale	13
Normes du travail	14
Prévention des accidents et indemnisation	15
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	18
Economique et recherches	19
Affaires internationales du travail	20
Recherches sur la législation	21
Services d'information et de relations extérieures	22

Page

**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DU CANADA**

**FAITS SAILLANTS
DU RAPPORT
ANNUEL**

Année terminée le 31 mars 1972



Travail
Canada
Labour
Canada

Conçu et préparé par: Central Art, Montréal

Les Presses Elite

FAITS SAUVA- VANTS

